

Congés maladie d'urgence payés en raison de la COVID-19 du Massachusetts - Avis aux employés

À compter du 28 mai 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021, ou jusqu'à épuisement des fonds du programme de 75 millions de dollars tel qu'établi par l'État, selon la formule la plus facile à appliquer, les employeurs ont l'obligation d'offrir aux employés du Massachusetts des congés, comme suit.

Raisons du congé

Les employeurs du Massachusetts sont tenus d'accorder des congés maladie d'urgence aux employés qui sont incapables de travailler pour les raisons suivantes liées à la COVID-19 :

- (1) le besoin pour un employé de :
 - (i) s'isoler et se soigner car il est atteint de la COVID-19 ;
 - (ii) obtenir un diagnostic, un traitement ou des soins médicaux pour des symptômes de la COVID-19 ; ou
 - (iii) recevoir une immunisation contre la COVID-19 ou se remettre de celle-ci ;
- (2) le besoin pour un employé de prendre soin d'un membre de sa famille¹ qui :
 - (i) doit s'isoler suite à un diagnostic de la COVID-19 ; ou
 - (ii) a besoin d'un diagnostic, de traitement ou de soins médicaux en raison de symptômes de la COVID-19 ;
- (3) une ordonnance de quarantaine ou une détermination similaire concernant l'employé émanant d'une autorité de santé publique officielle locale, étatique ou fédérale ayant compétence, ou d'un fournisseur de soins de santé ;
- (4) le besoin pour un employé de prendre soin d'un membre de sa famille en raison d'une ordonnance de quarantaine, ou une détermination similaire concernant le membre de la famille émanant d'une autorité de santé publique officielle locale, étatique ou fédérale ayant compétence, ou d'un fournisseur de soins de santé ; ou
- (5) l'incapacité d'un employé à pratiquer le télétravail en raison de symptômes de la COVID-19.

Veillez noter qu'en général, les employeurs ne peuvent exiger d'un employé qu'il utilise d'autres types de congés payés avant d'utiliser le congé maladie d'urgence en raison de la COVID-19. De même, les employeurs ne peuvent exiger d'un employé qu'il recherche ou trouve

¹ « Membre de la famille » a la même définition que dans la Paid Family and Medical Leave Act (loi sur le congé familial et médical) du Massachusetts (M.G.L. c. 175M), à savoir, l'époux/épouse, le/la conjoint(e), l'enfant, le parent, le petit-enfant, le grand-parent ou le membre de la fratrie d'un employé, un parent d'un(e) époux/épouse ou conjoint(e) de l'employé, ou une personne qui était *in loco parentis* auprès dudit employé lorsque ce dernier était mineur.

un remplaçant pour couvrir la durée d'absence de son travail pour congé maladie d'urgence en raison de la COVID-19.

Montants du congé

- (1) Les employeurs doivent accorder 40 heures de congé maladie d'urgence en raison de la COVID-19 à leurs employés qui travaillent au moins 40 heures par semaine.
- (2) Concernant les employés qui travaillent régulièrement moins de 40 heures par semaine, les employeurs doivent accorder un congé d'un montant égal à la moyenne d'heures par semaine pendant lesquelles l'employé a travaillé.
- (3) Concernant les employés dont l'emploi du temps et les heures de travail hebdomadaires varient selon les semaines, les employeurs doivent accorder un congé qui est égal au nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires prévues pour cet employé au cours des 6 mois précédents.
- (4) Si un employé aux heures de travail variables n'a pas travaillé pour l'employeur pendant 6 mois, l'employeur doit accorder un congé qui est égal au nombre d'heures hebdomadaires pendant lesquelles l'employé était prévu de travailler lors de son engagement.
- (5) Le montant maximum qu'un employeur est tenu de verser par employé, et le montant maximum dont l'employeur peut demander le remboursement pour tout employé est de 850 \$ (incluant le coût des prestations).

Demandes de congés par les employés

Les employeurs qui souhaitent recevoir des remboursements de l'État pour les coûts de fourniture à leurs employés de congés maladie d'urgence du Massachusetts en raison de la COVID-19 doivent exiger des employés qu'ils soumettent par écrit des demandes de congés maladie d'urgence en raison de la COVID-19. Ainsi, les employeurs doivent prescrire un formulaire² exigeant les informations suivantes pour toute demande par les employés :

- (1) le nom de l'employé ;
- (2) la ou les date(s) auxquelles le congé est demandé ou est pris ;
- (3) une déclaration de la raison liée à la COVID-19 pour laquelle l'employé demande un congé et un support écrit de ladite raison ; et
- (4) une déclaration selon laquelle l'employé est incapable de travailler ou de pratiquer le télétravail pour raison liée à la COVID-19.

² Un formulaire normalisé est en cours d'élaboration et sera affiché sur mass.gov en vue d'utilisation optionnelle par les employeurs.

Pour les demandes de congés relatives à une quarantaine ou un avis d'auto-quarantaine, la déclaration de l'employé doit aussi inclure :

- (1) le nom de l'entité gouvernementale ordonnant la quarantaine ou le nom du fournisseur de soins de santé conseillant l'auto-quarantaine ; et
- (2) si la personne soumise à la quarantaine ou à laquelle il est conseillé de procéder à une auto-quarantaine n'est pas l'employé, le nom de cette personne et sa relation avec l'employé.

Les employeurs doivent traiter toute information concernant la santé d'un employé ou d'un membre de la famille d'un employé en tant qu'information médicale confidentielle, conformément à la loi fédérale et étatique en vigueur, et ne doivent pas divulguer ladite information à des tiers sans l'autorisation exprimée de l'employé.

Les employeurs doivent aussi recueillir et conserver les informations suivantes en prévision de remboursement :

- (1) le numéro de sécurité sociale ou le numéro d'identification fiscale de l'employé ;
- (2) le numéro d'identification de l'employé lié au poste duquel l'employé a pris le congé ;
- (3) la durée du congé (en heures) et les salaires versés durant ce congé qui ne sont pas éligibles aux crédits d'impôts fédéraux, et ne sont pas payés autrement en vertu d'un autre programme gouvernemental ou d'une loi ;
- (4) les prestations applicables à l'employé qui prend le congé ; et
- (5) le nombre d'heures de l'emploi du temps régulier de l'employé, ou (A) si l'employé n'a pas d'emploi du temps régulier, les heures durant lesquelles l'employé était prévu de travailler par semaine pendant la période de 6 mois précédant immédiatement la date à laquelle ledit employé prend le congé maladie d'urgence du Massachusetts en raison de la COVID-19, y compris les heures pour lesquelles ledit employé a pris un congé, quel qu'il soit ; ou (B) si l'employé n'a pas travaillé pendant ladite période de 6 mois, est égal aux attentes raisonnables de l'employé, au moment de son engagement, du nombre moyen d'heures hebdomadaires auxquelles l'employé serait normalement prévu de travailler.

Dispositions anti-représailles

Dans le cadre de l'administration de leurs programmes de congé maladie d'urgence en raison de la COVID-19, les employeurs ne peuvent gêner la capacité d'un employé à utiliser un congé maladie d'urgence en raison de la COVID-19 ou prendre des mesures de rétorsions contre l'employé qui exerce ses droits en vertu du programme. Plus spécifiquement, les employeurs ne peuvent :

- (1) gêner, restreindre ou refuser la capacité d'un employé à prendre un congé maladie d'urgence en raison de la COVID-19, y compris mais à titre non limitatif, en utilisant la prise d'un congé maladie d'urgence en raison de la COVID-19 par un employé comme

facteur négatif dans tout acte relatif à l'emploi, tel qu'une évaluation, une promotion, une mesure disciplinaire ou un licenciement ;

(2) engager des mesures disciplinaires ou entreprendre toute autre action défavorable contre un employé pour la prise d'un congé maladie d'urgence en raison de la COVID-19 ; ou

(3) prendre toute mesure défavorable contre un employé car l'employé s'oppose à des pratiques qu'il croit être en violation de ce programme ou car l'employé soutient l'exercice des droits d'un autre employé, y compris mais à titre non limitatif, aux suivantes :

(i) intenter une action ou engager ou faire engager des poursuites ;

(ii) fournir ou avoir l'intention de fournir toute information concernant une enquête ou des poursuites ; ou

(iii) témoigner ou avoir l'intention de témoigner dans le cadre d'une enquête ou de poursuites.